www.congress.curaviva.ch

CURAVIVA.CH

Congrès personnes âgées

Le personnel – ressource précieuse pour le futur

22 et 23 janvier 2009
Centre des congrès, Bâle

Impressum

Editeur: CURAVIVA Suisse
Domaine spécialisé personnes âgées
Zieglerstrasse 53
Case postale 1003
3000 Berne 14

Tél. 031 385 33 33
info@curaviva.ch
www.congress.curaviva.ch

Concept: Eveline Hirsbrunner, CURAVIVA Suisse
Rédaction: Gerlind Martin, Berne
Photos: Iris Krebs, Berne (photo de couverture, p. 2, 3, 4, 5)
Traduction: Brigitte Longerich
Layout, composition et impression: Rub Graf-Lehmann AG, Berne

Tirage: 8000 en allemand / 600 en français
Ce journal du Congrès est publié
en allemand et en français.

Contact

CURAVIVA.CH

CURAVIVA Suisse
Domaine spécialisé personnes âgées
Eveline Hirsbrunner
Zieglerstrasse 53
Case postale 1003
3000 Berne 14
e.hirsbrunner@curaviva.ch
www.congress.curaviva.ch

Editorial

Mesdames, Messieurs,

Pour la première fois dans l'histoire de CURAVIVA Suisse, le Congrès national «personnes âgées» se déroulera en français et en allemand. Les spécialistes romands et alémaniques auront ainsi l'occasion d'échanger leurs expériences dans le cadre de ce congrès qui a pour thème «Le personnel – ressource précieuse pour le futur». De plus, la manifestation aura lieu à Bâle, au lieu-dit «Dreiländereck», carrefour des trois pays – France, Allemagne et Suisse.

Le thème choisi concerne les trois domaines spécialisés de CURAVIVA: personnes âgées, adultes avec handicaps, enfants et adolescents. Dans ces trois domaines, un nombre impressionnant de collaborateurs s'occupent du bien-être des personnes qui leur sont confiées. En notre qualité d'association faîtière nationale, il est de notre devoir de tout mettre en place afin de promouvoir des conditions sociales et salariales adéquates et attrayantes à l'endroit du personnel des plus de 2200 institutions membres. Si chacun s'accorde à dire aujourd'hui que les ressources humaines sont le bien le plus précieux des entreprises, il est capital que l'association faîtière nationale prenne ses responsabilités en termes d'enjeux majeurs face à la question de la formation et de la pénurie en personnel et ce dans un contexte de vieillissement démographique.

Le programme du congrès que vous trouvez ici vous livre des informations concernant les exposés en plénière et les séminaires proposés. Il ne vous reste que l'embarras du choix, parmi quatre propositions, vous pouvez chaque fois opter pour celle qui vous intéresse!

Ce congrès s'adresse aux représentants des organes responsables, aux directeurs d'institutions, aux responsables des services de soins, aux cadres et à tous ceux qui sont intéressés, sur le plan personnel ou professionnel, par le thème «Le personnel – ressource précieuse pour le futur».

En conclusion, nous souhaitons partager avec vous notre vision d'une association nationale contribuant au développement optimal de l'activité médico-sociale des établissements soucieux du respect des résidents et des collaborateurs. C'est dans cet état d'esprit que nous aurons plaisir à vous rencontrer les 22 et 23 janvier 2009 à Bâle.

Tristan Gratier
Président de la Conférence spécialisée personnes âgées

Dr. Markus Leser
Responsable du Domaine spécialisé personnes âgées

«Notre capital, ce sont les collaborateurs»

«Le personnel – ressource précieuse pour le futur»: le titre choisi pour le congrès de CURAVIVA reflète une réalité indiscutable. Mais quelle est véritablement l'importance attribuée au personnel au quotidien, et comment s'occupe-t-on de cette précieuse ressource? Voici les réponses de trois responsables de différents secteurs des EMS et d'un représentant des organes responsables.

«Le slogan choisi pour le congrès est un signal politique fort, pour les EMS eux-mêmes et pour le monde politique», affirme Judith Bass. Cette dernière est responsable du secteur économie domestique et restauration au centre pour personnes âgées Rigahaus de Coire. «Les personnes qui travaillent dans les EMS possèdent des compétences sociales de haut niveau, avec des forces et des faiblesses personnelles – ce ne sont pas des numéros!» Pour Rainer Hoffmann, directeur des soins à l'EMS Ergolz, à Ormalingen, le personnel est clairement «la ressource la plus importante de l'entreprise, déterminante pour le bon développement de celle-ci». Et Marcel Lanz, directeur de l'EMS «Haslibrunnen», à Langenthal, parle d'expérience: «Seul un personnel satisfait peut fournir un travail de qualité.»

Beaucoup d'attentes – un soutien adéquat

Que font les responsables pour que le personnel soit en mesure de répondre aux attentes importantes à leur égard? De grands changements sont intervenus dans le secteur des EMS au cours des dernières années et, partout, les employés sont confrontés à de nouvelles tâches. Par exemple à Langenthal: «Notre EMS, qui accueillait auparavant surtout des personnes mobiles, est devenu une véritable institution de soins», relève Marcel Lanz, qui dirige l'EMS «Haslibrunnen» depuis plus de 20 ans. «Nous n'accueillons presque plus que des patients venant de l'hôpital régional, la nécessité de fixer des priorités étant telle que les personnes âgées entrent à l'hôpital comme des cas d'urgence. Les services de soins à domicile font beaucoup de choses, mais là aussi, il y a des limites.» Au cours des cinq années à venir, on va donc construire et 55 nouveaux lits viendront compléter l'offre des 53 lits existants. Il y aura entre autres deux nouveaux groupes d'habitation pour les personnes atteintes de démence ainsi qu'un groupe pour les soins de transition destinés aux patients sortant de l'hôpital; les soins palliatifs seront également développés».

«Je veux être au courant, c'est pourquoi je participe au congrès. J'attends des échanges, des informations et des idées.»

Marcel Lanz, directeur de l'EMS «Haslibrunnen», Langenthal

Nouvelles constructions, nouvelles offres, nouvelles prestations: comment le personnel peut-il répondre à tous ces défis? La transition vers un établissement de 110 lits a déjà commencé, remarque Marcel Lanz. Une

conseillère d'entreprise aide à mener à bien ce changement. Les responsables sont déjà en train d'élaborer les concepts pour les offres futures et de définir les secteurs pour les nouvelles tâches. «Nous formons déjà le personnel qui devra assumer les tâches futures.» Lanz peut compter sur du personnel «très bien formé» et n'a pas de problèmes de recrutement pour le moment. Il consacre beaucoup de temps à des visites dans les services et au contact spontané pour essayer de savoir «de quoi les gens ont besoin pour pouvoir bien travailler». Une évaluation des collaborateurs de haut niveau, comprenant objectifs annuels, appréciation et accompagnement au cours de l'année, est très importante, même si elle demande passablement d'investissement. Le droit à la parole, une organisation horizontale ainsi que des manifestations destinées au personnel sont également des aspects très importants. «C'est à ces occasions que se révèlent souvent des forces insoupçonnées chez certains collaborateurs.» Marcel Lanz aime bien recevoir des suggestions pour les questions concernant le personnel ou la direction. Ainsi, il se réjouit de participer au congrès de CURAVIVA et d'y glaner «des idées que je reçois très souvent pendant les pauses». «Les collaborateurs sont notre capital», dit Lanz, qui sait que son supérieur au niveau communal est d'accord avec lui sur ce point: le bureau des affaires sociales a proposé récemment deux jours de formation continue sur le thème «Le rôle du personnel dans nos entreprises».

Promouvoir la nouveauté – reconnaître les performances

«Les soins de base ne sont plus vraiment au premier plan», répond Rainer Hoffmann lorsqu'on lui demande quels sont les changements majeurs intervenus pour le personnel soignant. Les tâches d'encadrement, comme par exemple lors de la participation – non-productive bien sûr, mais voulue – des résidents aux tâches ménagères (aider à la cuisine, plier le linge, etc.) ou lors de conversations communes, de promenades, d'excursions, placent les collaborateurs habitués aux valeurs et aux normes de soins traditionnelles devant d'énormes défis. «Ils doivent évoluer et apprendre de nouvelles choses.» Le responsable des soins de l'EMS Ergolz considère que ce changement est également un défi pour la politique de santé: les caisses-maladie et les politiciens devraient reconnaître l'encadrement et la gestion du quotidien comme travail et les financer au même titre que d'autres prestations. Les tensions surgissent toujours «lorsque les cadres fixent des objectifs et prennent des décisions que les équipes doivent mettre en œuvre», fait remarquer Rainer Hoffmann. «Les collaborateurs devraient absolument être impliqués, ‹embarqués› dans ces processus. Les avis des collaborateurs sont souhaités, parce qu'ils sont importants pour le développement», souligne Hoffmann. «C'est le personnel qui porte les objectifs et incarne la culture de l'institution.» Participer et s'exprimer, mais aussi informer le personnel et entretenir les contacts sont également des éléments importants aux yeux d'Hoffmann. Concernant la participation, une question se pose néanmoins: où prendre le temps dans un quotidien professionnel déjà totalement rempli? En tant que directeur des soins, Hoffmann essaie d'utiliser certains canaux et instruments (séances de team, groupes de projet, objectifs annuels) pour la formation et pour des discussions approfondies sur certains thèmes. Il est en train de mettre sur pied la planification d'une formation pour les équipes qui permettra d'aborder des sujets d'actualité, de dégager du temps pour l'information et le transfert. Ses échanges avec les directions des groupes d'habitation sont intenses, relève le directeur des soins. Il essaie constamment de savoir où se situent les problèmes et à quel moment les collaborateurs atteignent leurs limites. Il estime que c'est son devoir «d'être attentionné

«Ce que j'attends du congrès: des idées et des incitations pour réfléchir à l'avenir, ainsi que des suggestions intéressantes pour des débats d'actualité.»

Rainer Hoffmann, directeur des soins, EMS Ergolz, Ormalingen

et de se rendre compte où nous devons freiner en périodes de progrès et de développement. Parfois, les collaborateurs ont besoin de plus de temps, de soutien ou de formation et nous devons adapter nos objectifs.» Le danger que les supérieurs poursuivent trop d'objectifs irréalistes, qui ne sont pas du tout applicables, existe bel et bien.

Demander – appliquer

«Par le passé, tout le monde pouvait travailler dans le secteur de l'économie domestique, aujourd'hui il s'agit d'un domaine professionnalisé, qui a conscience de fournir des prestations de grande qualité», affirme Judith Bass. Elle dirige le secteur économie domestique et restauration au Rigahaus à Coire. Elle attend avec impatience de voir comment les nouvelles formations vont influencer les EMS. A l'heure actuelle, elle observe que les personnes ayant achevé des études de Facility Management travaillent par exemple dans des banques – les hommes manquent donc toujours dans le secteur de l'économie domestique des EMS. Elle espère que la formation en économie domestique avec CFC permettra de valoriser ce groupe professionnel mal rémunéré. Même si elle salue les nouvelles possibilités de formation, Judith Bass apprécie le savoir acquis par l'expérience: «Mes collaboratrices, dont certaines travaillent au Rigahaus depuis plus de douze ans, sont des spécialistes dans leur domaine», souligne-t-elle. Les employés du secteur de l'économie domestique et de la restauration ayant beaucoup de contact avec les résidents, elles doivent faire preuve de beaucoup de compétence sociale. De plus, elles doivent travailler de manière responsable et autonome. Une formation continue appropriée, un travail en réseau avec les soins, une culture de la discussion ouverte ainsi qu'une gestion attentive des entretiens de collaborateurs ont soutenu efficacement ce processus d'apprentissage, affirme la directrice de secteur. Il est important qu'il y ait de l'argent disponible pour la formation et la formation continue, car c'est le seul moyen pour que le personnel puisse répondre aux exigences élevées. Judith Bass attache de l'importance à une bonne organisation du travail: les collaborateurs peuvent soumettre des souhaits par rapport à leurs horaires et reçoivent le plan de travail un mois à l'avance. Pour que le personnel reste motivé, il est important que les souhaits de changement exprimés dans les sondages soient effectivement réalisés. «Les collaborateurs travaillent bien et en font davantage s'ils sont pris au sérieux et peuvent assumer des responsabilités», dit Judith Bass. Pour l'estime des collaborateurs, il importe que des directives de l'institution soient valables pour tous, sans distinction.

«J'espère que le Congrès donnera des impulsions aux EMS et aux responsables politiques pour mieux prendre soin du personnel.»
Judith Bass, responsable du secteur économie domestique et restauration, centre pour personnes âgées Rigahaus, Coire

Des défis pour l'EMS

Toutes les personnes interrogées trouvent actuellement du personnel qualifié. Judith Bass s'inquiète plutôt pour les collaborateurs faibles, qui trouvent de moins en moins de travail en raison de la professionnalisation à l'EMS, parce que leur activité doit par exemple être surveillée ou nécessite un encadrement étroit. «Même s'ils disposent de bonnes compétences sociales, ils ne trouvent presque plus leur place.» Afin de pouvoir occuper ces personnes, des incitations financières ainsi que de nouvelles solutions doivent être trouvées en collaboration avec l'AI, l'aide sociale et la psychiatrie, estime Judith Bass. Rainer Hoffmann aussi est préoccupé: comment faire pour que les assistantes en soins et santé communautaire restent à l'EMS? La formation d'ASSC est complète et tout à fait adaptée aux EMS, affirme Hoffmann. L'EMS Ergolz forme des ASSC, mais celles-ci partent souvent pour obtenir leur diplôme ou vont à l'hôpital ou en psychiatrie. «Comment rendre l'EMS attrayant pour les jeunes professionnels?», demande Rainer Hoffmann en pensant au proche avenir. «Nous devons trouver quelque chose.» gem

Les problèmes de recrutement concerneront l'ensemble de la branche

Les années de faible natalité vont bientôt causer des problèmes aux EMS et aux hôpitaux. De bonnes conditions de travail améliorent la capacité concurrentielle d'une institution sur le marché du travail, affirme Carlo Imboden, représentant des organes responsables. «Bonnes conditions» ne veut pas dire plus d'argent, mais plus de temps.

«Chez nous, le personnel a toujours été au centre des préoccupations», affirme Carlo Imboden. Cet économiste et conseiller d'entreprise, également chercheur dans le domaine des médias, préside depuis trois ans le conseil d'administration du centre pour personnes âgées Viktoria SA à Berne.
Par «nous», il entend effectivement l'organe stratégique, même si la politique du personnel et le recrutement sont du ressort de la direction du Viktoria. «Mais le conseil d'administration s'est réservé le droit de prendre certaines décisions de principe en matière de politique du personnel.» Il a décidé que la dotation du Viktoria devait dépasser de 25 pour cent la valeur indicative cantonale, «parce que la qualité de l'accompagnement et des soins est très importante pour nous». Mais il ne suffit pas d'avoir assez de personnel pour atteindre la qualité visée, affirme Imboden. «Les collaborateurs doivent être formés en fonction des exigences et bénéficier de formation continue.»

«La manne céleste»
Et comment cette «manne céleste» (Imboden) est-elle financée? D'une part, le Viktoria attire les résidents, beaucoup de gens veulent y vivre, car il propose une vaste palette d'offres allant des conseils en ambulatoire à l'EMS

«Dans ce secteur, ce sont simplement les gens qui jouent le rôle principal.»
Carlo Imboden, Président du conseil d'administration «Viktoria», Berne

accueillant des groupes de personnes démentes, en passant par des offres semi-institutionnelles ou d'habitat protégé. Il faut savoir également que le Viktoria, institution privée, est une SA qui appartient entièrement à l'ordre des Sœurs d'Ingenbohl, même si celles-ci ne travaillent plus dans l'entreprise (mais vivent sur le domaine). Le conseil d'administration et la direction doivent respecter les valeurs chrétiennes de l'ordre, dit Imboden. Enfin, le Viktoria ne verse pas des salaires plus élevés que d'autres institutions. Un sondage auprès du personnel du canton l'a clairement montré: dans le domaine des soins et de l'accompagnement, le personnel ne demande pas plus d'argent, mais surtout plus de temps.

Avantage concurrentiel
«Jusqu'ici, la direction a su trouver le personnel qualifié qu'elle cherchait», relève Imboden. «Parmi les personnes qui travaillent chez nous, beaucoup cherchent une activité qui a du sens.»
Un mot d'ordre vaut donc pour la direction: faible fluctuation du personnel, pas de décisions «à hue et à dia» pour les questions touchant au personnel. «Dans ce secteur, ce sont tout simplement les gens qui jouent le rôle principal», souligne Imboden. Dans son entreprise, le personnel est «traditionnellement multiculturel», on y parle 26 langues. Le président du conseil d'administration formule comme suit les préceptes de l'ordre international des Sœurs d'Ingenbohl: «nous considérons que les langues et les cultures différentes sont un bien précieux et un enrichissement». Le conseil d'administration et la direction espèrent détenir un avantage concurrentiel sur le marché en raison de leur attitude fondamentalement orientée vers la qualité et une stratégie en adéquation avec celle-ci. Mais Imboden est réaliste: les problèmes de recrutement dus aux années de faible natalité toucheront l'ensemble de la branche.

gem

«Faites donc ce que vous voulez!»

Maja Storch, *Dr. phil., psychologue diplômée et psychanalyste (C.G. Jung) est responsable de projet à l'Université de Zurich, co-auteur du modèle des ressources zurichois, formatrice, auteur et directrice de l'Institut de management personnel et de motivation à Zurich.*

Même les personnes qui ont leur vie en main se posent parfois des questions intéressantes. Pourquoi les décisions prises au Nouvel An n'aboutissent-elles pas? Pourquoi ne parvient-on pas à s'occuper d'une tâche à temps? Pourquoi dit-on «oui» à une obligation, alors qu'on pense «non»? Pourquoi s'énerve-t-on, alors qu'on aimerait rester calme? – Pourquoi les gens ne font-ils pas ce qu'ils veulent? Cette question est l'une des plus passionnantes de la psychologie à l'heure actuelle. Elle relève du management personnel et des réflexions sur la manière dont doivent être conçues les résolutions pour pouvoir être mises en pratique.
Maja Storch explique avec humour le processus de maturation que doivent traverser les intentions pour aboutir à des résultats palpables, de manière à ce que l'on agisse de manière ciblée. À l'aide du modèle «Rubicon», elle nous introduit à une psychologie motivationnelle moderne et à une nouvelle psychologie des objectifs, les objectifs «d'attitude».

«Faites donc ce que vous voulez!», jeudi, de 09 h 45 à 10 h 45, Sidney

Des rôles différents, un objectif commun

Jürg Rohner *est vice-président de l'organe responsable et président de la Commission du centre,* ***Bruno Engeler*** *est directeur du centre pour personnes âgées Zum Wasserturm, à Bâle. Ils travaillent ensemble depuis 2004.*

Les organes responsables et les directions d'EMS ont des tâches différentes, mais également des tâches communes. Et il arrive assez souvent que les rôles ne soient pas clairs et que des interférences se produisent. Souvent aussi, l'équilibre est rompu parce que l'une ou l'autre partie est dominante. Il est particulièrement important que les organes responsables s'occupent de questions concernant le futur de l'institution et laissent les questions relevant du quotidien à la direction. Des règles du jeu sont nécessaires pour que ces responsabilités soient claires.
Que dit la loi? Comment définir ces rôles? Sur la base de leurs expériences personnelles, les intervenants donnent des conseils pour une cohabitation réussie entre organes responsables et direction et présentent une nouvelle publication de CURAVIVA pour la bonne direction de l'EMS. Le public est invité à parler de ses expériences et à tirer des conclusions.

«Organes responsables et directions d'EMS: des rôles différents, un objectif commun», jeudi, de 11 h 15 à 12 h 00, Sidney

Davantage de satisfaction de travail

Monika Weder *est responsable du département formation et membre de la direction de CURAVIVA Suisse. Elle a été conseillère en orientation professionnelle.*

Les carrières professionnelles sont généralement constituées d'un mélange de projets et d'activités, d'influences de l'environnement et de hasards. Les deux derniers points ne peuvent être dirigés. En revanche, on peut utiliser les projets et les activités de manière ciblée dans le but d'améliorer sa situation professionnelle.
Pour planifier une carrière, un état des lieux peut s'avérer utile. Il sera le point de départ pour le développement d'options pour l'avenir professionnel. Pour cela, il faut réfléchir à ses attentes et à ses valeurs, à la satisfaction que procure la situation de vie actuelle, aux forces et aux faiblesses individuelles. Il faut également avoir un aperçu des possibilités de formation et de formation continue, des titres existants, des possibilités de financement et des informations concernant les offres d'emploi.
Comment procéder pour la planification de ma carrière? Quels outils et instruments sont susceptibles de m'aider? Où vais-je trouver des informations? La conférencière répondra à toutes ces questions.

«Davantage de satisfaction au travail – méthodes et instruments pour la planification de carrière», jeudi, 11 h 15 à 12 h 00, Singapore

Collaboration interdisciplinaire

***Heini Wernli** est responsable de secteur à la Clinique psychiatrique cantonale de Liestal, secteur psychiatrie des personnes âgées.*

Lorsque les personnes âgées souffrent de plusieurs maladies (poly- ou multimorbidité), les soignants sont confrontés à des situations de traitement et de soins complexes, nécessitant l'intervention «d'accompagnants» divers. Si la polymorbidité signifie que, pour le traitement d'une maladie, il s'agit de tenir compte de l'interaction avec les autres maladies, un mode de travail interdisciplinaire est indispensable. Seule une synthèse intégrative des différents points de vue, approches et connaissances peut déboucher sur une image globale de la personne concernée. Pour qu'une collaboration fonctionne au-delà des limites professionnelles, un processus de communication passant par un langage «thérapeutique» commun est nécessaire. Comment la collaboration interdisciplinaire peut-elle être améliorée, professionnalisée, devenir à la fois plus efficiente et plus adaptée aux besoins des personnes concernées? Ces points seront abordés au cours de la conférence et de la discussion.

«Interdisciplinarité: exigences et réalité», jeudi, de 11 h 15 à 12 h 00, Montreal

Les formations en EMS, aujourd'hui et demain

***Nadine Pardo** est infirmière-cheffe au Home du Glarier à Sion, praticienne formatrice et présidente de l'Association des infirmiers-chefs des EMS valaisans.*

Face à l'augmentation des personnes âgées, nous avons un défi à relever: concilier besoins et ressources avec des enjeux économiques importants. La diversité des résidents nécessite une prise en soins globale mais personnalisée, et, par conséquent, des professionnels formés et pluridisciplinaires. Le rôle et les tâches des responsables de formation et des lieux de pratique sont également concernés par cette évolution (infirmière HES, bachelor, assistante en soins et santé communautaire, assistant socio-éducatif, gestionnaire en intendance, attestation fédérale de capacité, auxiliaire de santé, formation duale, aide-soignant, etc.). Chaque formation a sa place, mais les rôles professionnels doivent être définis et respectés.
Comment constituer des équipes équilibrées et dynamiques afin d'offrir à nos aînés une prise en charge éthique et de qualité?

«Les formations au sein des équipes en EMS aujourd'hui et demain – une réflexion sur l'intégration des nouvelles formations (CFC) et les besoins futurs», f, jeudi, de 11 h 15 à 12 h 00, Osaka/Samarkand

Entre le marteau et l'enclume?

***Bernadette Bachmann,** directrice d'EMS dipl., dirige les centres de soins de la commune de Freienbach et a été présidente de CURAVIVA Schwyz. **Markus Forster,** directeur d'EMS, dipl. fédéral, dirige l'EMS Ybrig, commune d'Unteriberg, et est membre du comité de CURAVIVA Schwyz.*

Nous autres responsables d'EMS sommes pris entre le marteau et l'enclume: nous dirigeons nos institutions de la manière la plus humaine possible, mais nous sommes obligés de prendre des décisions basées sur des réflexions économiques. Les proches veulent des conditions de séjour optimales pour les résidents, des soins et un encadrement de qualité, mais nous ne sommes pas en mesure de répondre à toutes les demandes.
Les proches souhaitent davantage de stimulation, les résidents apprécient de ne rien faire. Les collaborateurs aimeraient répondre à toutes les exigences et attendent de nous que nous puissions créer les conditions pour cela, ce que nous ne sommes pas en mesure de faire. Nous aimerions être ouverts aux nouveautés, mais les organes responsables ne sont pas toujours prêts à relever les défis. Pouvons-nous nous résigner à être pris entre marteau et enclume, ou allons-nous trouver des solutions?

«La direction d'EMS – entre marteau et enclume», a/f, jeudi, de 12 h 10 à 12 h 55, Sidney

La formation est l'affaire du chef

***Marco Borsotti** est responsable du centre de soins pour personnes âgées Eichhof à Lucerne, président de ZAPAplus (Association de Suisse centrale pour la formation dans les centres pour personnes âgées) et vice-président de ZIGG (Communauté d'intérêts des professions de la santé de Suisse centrale).*

Chaque directeur/trice d'EMS est responsable de la gestion de l'entreprise sur les plans économique et qualitatif. Alors que la gestion financière est toujours prioritiaire, et à juste titre, la question de la formation ne bénéficie pas toujours de l'attention nécessaire. Compte tenu de la pénurie actuelle au niveau de la relève, notamment pour le personnel diplômé, les efforts visant un management de formation orienté vers l'avenir deviennent de plus en plus importants. La formation est un investissement en ressources humaines, en savoir et en pouvoir et permettra de garantir à long terme la qualité des prestations.
Comment le directeur/la directrice d'EMS peut-il/elle accomplir efficacement cette tâche? Comment obtenir les ressources nécessaires? Comment sensibiliser les instances supérieures à cette question? Ces aspects et d'autres seront abordés au cours de cet exposé.

«La formation est un investissement – c'est l'affaire du chef», jeudi, de 12 h 10 à 12 h 55, Singapore

De l'assistante en soins à l'assistante de vie

***Christa Monkhouse** est experte en soins aux personnes âgées et coordinatrice européenne de Eden Alternative®, une philosophie destinée aux institutions de soins de longue durée entre «modèle d'institution» et «modèle de soutien social».*

Les aides-soignantes et les auxiliaires de soins sont les «personnes sans formation» dans les institutions de soins de longue durée. Ces professions féminines sont mal payées et ne bénéficient d'aucun prestige social. À l'avenir, nous aurons de plus en plus besoin de ce personnel, parce que le nombre de jeunes diminue et qu'il n'est pas facile de motiver les personnes qui se réorientent d'opter pour ce travail. Que faire? Le «European-care-certificate» a été mis au point dans des entreprises pilotes de l'UE. Il sert à documenter une formation formelle (niveau attestation) et des qualifications acquises informellement, à valoriser le travail et à promouvoir la relève.
La conférencière présente le projet-pilote «assistance de vie», donne des explications concernant les expériences réalisées, aborde l'évaluation et replace le projet dans le contexte international. Elle clarifie la décentralisation des tâches par rapport au personnel spécialisé et résume «l'utilité» sous l'angle du capital social.

«De l'assistante en soins à l'assistante de vie – un modèle pour les soins de longue durée», jeudi, 12 h 10 à 12 h 55, Montreal

Sondage auprès des collaborateurs

***Brigitte Siegenthaler Lengweiler,** lic. phil. I, est psychologue d'organisation indépendante. En collaboration avec Towers Perrin-ISR, elle conseille les entreprises en matière de développement et de mise en œuvre de sondages auprès des collaborateurs.*

Interroger les collaboratrices et collaborateurs est à la mode. Qu'il s'agisse des repas à la cantine, de l'attribution des places de parc ou du programme du club sportif de l'entreprise. L'élaboration d'un questionnaire, l'exécution du sondage et l'application des résultats sont relativement simples. Mais les lois incontournables du sondage s'appliquent partout: des attentes sont éveillées, et des questions concernant le sens et l'utilité ainsi que l'anonymat du sondage surgissent. De telles questions reviennent plus fréquemment lorsqu'un sondage est effectué. Les principaux thèmes de préoccupation touchent à la collaboration, à la direction, au salaire et à la communication. La conférencière explique les méthodes de sondage et leurs domaines d'application. Elle parlera de la présentation des résultats et des risques d'interprétation et révèle le principal facteur de réussite d'un sondage auprès des collaborateurs.

«Sondage auprès des collaborateurs: méthodes, thèmes, résultats», jeudi, de 12 h 10 à 12 h 55, Osaka/Samarkand

«Des personnes de tout genre» sous un même toit

Judith Giovannelli-Blocher *a été responsable de service à la HES de travail social à Berne, conseillère d'organisation et superviseuse. Elle est aujourd'hui écrivain indépendante à Bienne. Son livre «Le bonheur des vieux jours» est devenu un bestseller.*

Le fait que les personnes travaillant dans le domaine des soins découvrent ce qui est commun dans leur travail et le ressentent de manière concrète relève d'un tour de magie. Plusieurs spécialisations, plusieurs niveaux hiérarchiques, plusieurs provenances ethniques et les différences de génération ne facilitent pas les choses. Il faut parler de ce qui sépare, les problèmes doivent être affrontés. Ce qui soude et crée des liens peut être clarifié à travers des processus structurels et individuels, et renforcé par des rituels qui renforcent les liens.
Mais le contact avec ce que nous recherchons se passe au chevet du malade, face aux personnes qui nous sont confiées et pour qui nous voulons être là. Voir dans ces personnes qui ont besoin de soins autre chose que des «cas» ou des anamnèses, les voir comme des êtres humains avec leur histoire et leur personnalité propre nous donne la poussée d'adrénaline qui nous relie au-delà de tout ce qui nous sépare.

«De tout genre. Les gens travaillent sous un même toit. Un défi en terme de générations, de formation et de provenance», jeudi, de 14 h 15 à 15 h 00, Sidney

Système de formation et profil professionnel

Armin Schöni *est responsable de projet au département Promotion de projet et développement de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) : il s'est occupé du transfert des professions de la santé, du social et des arts.*

Depuis 1999, la Confédération est responsable des professions de la santé et du social. Avec l'entrée en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle (2004) et de la révision de la Loi sur les HES (2005), les formations dans les domaines de la santé, du social et des arts ont été intégrées au système de formation: des formations connues, telles que la physiothérapie, le travail social, les soins, sont désormais enseignées dans les HES; des métiers tels que thérapeute d'activation ou analyste biomédical le sont dans des écoles supérieures; d'autres formations, comme conseiller/ère pour les maladies des voies respiratoires, masseur médical, directeur d'EMS diplômé, se situent au niveau des examens professionnels supérieurs; au niveau secondaire II, de nouvelles professions émergent, telles que ASSC, assistant socio-éducatif, déjà proposées aux jeunes à l'heure actuelle.
Cet exposé est consacré au système de formation et à ses conséquences, notamment dans le domaine des soins et de l'accompagnement des personnes âgées.

«Formation et encadrement – du système de formation au profil professionnel», jeudi, de 14 h 15 à 15 h 00, Singapore

Gérer le mobbing

Markus Knill *est conseiller en communication indépendant, chargé de cours à l'Université de Klagenfurt et propose du coaching à des personnalités dirigeantes, des politiciens, des sportifs d'élite ainsi qu'à des responsables dans les hôpitaux et les écoles.*

Dans la pratique, il s'avère que les collaborateurs qualifient trop rapidement des conflits quotidiens ou des processus relevant de la dynamique de groupe de mobbing ou de bossing (mobbing venant d'en haut). L'un des objectifs de cette intervention est de permettre aux participants de reconnaître à quel moment il y a véritablement mobbing (to mob = malmener). Lorsqu'il s'agit réellement de mobbing, il ne suffit pas de reconnaître la dynamique du mobbing. Les personnes concernées devraient également disposer d'outils leur permettant d'agir. Le mobbing et le bossing étant assez répandus dans les domaines du social, de la santé et de la formation, le conférencier s'interroge sur ce qui pourrait être fait préventivement pour que le mobbing n'empoisonne pas la communication.
Il vaut la peine de se pencher sur ce thème, car un comportement inadéquat des personnes concernées et de leur entourage professionnel génère des ennuis inutiles, demande beaucoup de temps et coûte beaucoup d'argent.

«Gérer le mobbing – prévenir – que faire?», jeudi, de 14 h 15 à 15 h 00, Montreal

Équipe et qualité des soins

Manuel Moraga, *président du CIPEPS et formateur.*

Le travail en équipe est un processus permettant de gérer l'articulation entre les compétences individuelles et collectives du groupe. Il est le garant du développement des bonnes pratiques et la colonne vertébrale permettant l'atteinte des objectifs.
L'équipe de travail est une construction et le résultat «intelligent» d'une volonté, d'une démarche choisie. Si l'équipe ne naît pas, n'existe pas, n'évolue pas, le groupe se désagrège et est confronté à l'expérience de la crise, «condamné» à la négociation et au dialogue. Il s'agit donc d'une dynamique de « vie affective», résultant de la rencontre de personnalités, avec leur histoire individuelle, autour d'un but commun, «contraintes» de partager certaines valeurs essentielles d'ordre éthique, humain et professionnel.
On peut facilement comprendre l'importance fondamentale de cette structure – l'équipe – pour la qualité de l'offre en soins ainsi que pour l'épanouissement et la motivation de chaque collaborateur, ou en tant que source de stress ou d'épuisement. Pourtant la question se pose: quelle est la place accordée pour structurer, créer cette entité, cette intelligence, base de la qualité des soins et de l'évolution des pratiques?

«L'équipe des soins – un pilier essentiel pour le développement de la qualité des soins», jeudi, de 14 h 15 à 15 h 00, f, Osaka/Samarkand

Défis posés aux soins et propositions de solution

Rebecca Spirig *est professeur extraordinaire en sciences infirmières cliniques et responsable du département de sciences infirmières cliniques à l'Hôpital universitaire de Bâle. Elle a fait ses études à Seattle, USA (doctorat en sciences infirmières).*

Les soins infirmiers, en tant que profession, se trouvent devant d'énormes défis: besoins des patients en constant changement, nouvelles formations, restructurations majeures du système de santé, pénurie de personnel soignant, relève insuffisante.
Afin d'assurer la perennité de la profession et de faire en sorte qu'elle reste attrayante, de nouvelles approches sont nécessaires afin que les infirmières continuent de s'engager pour la meilleure prise en charge possible des patients. De nouveaux modèles d'accompagnement sont demandés, de même qu'une collaboration structurée entre soignants, médecins et autres personnes actives auprès des patients. Des partenariats avec d'autres soignants, disciplines et groupes qui s'engagent pour des soins orientés vers le patient et les résultats deviendront indispensables et peuvent contribuer à trouver des solutions.

«Défis posés aux soins infirmiers et propositions de solution», jeudi, de 15 h 10 à 15 h 55, a/f, Sidney

La plus-value des EMS bâlois

Richard Widmer *est président de l'Association des EMS bâlois d'utilité publique (VAP) et directeur administratif de la Fondation Adullam à Bâle.*

Les EMS ne font qu'occasionner des coûts: c'est ce que l'on perçoit dans l'opinion publique. Le fait qu'ils sont également des piliers du système de santé et donc des partenaires intéressants pour l'économie régionale n'est que rarement pris en compte.
Quel est donc précisément le rôle de l'économie? En tant que représentant de 36 EMS offrant 2700 places, le VAP a souhaité en savoir plus. Il a mandaté une étude destinée à faire le point sur la signification économique des EMS de la ville de Bâle resp. de la région bâloise. Le rôle de ces derniers pour le marché régional du travail a également été examiné.
Le conférencier présente et interprète les résultats de cette étude: les EMS bâlois ont vécu au cours des dernières dix années une croissance dynamique en matière d'occupation et de plus-value. Leur contribution à l'économie est considérable.

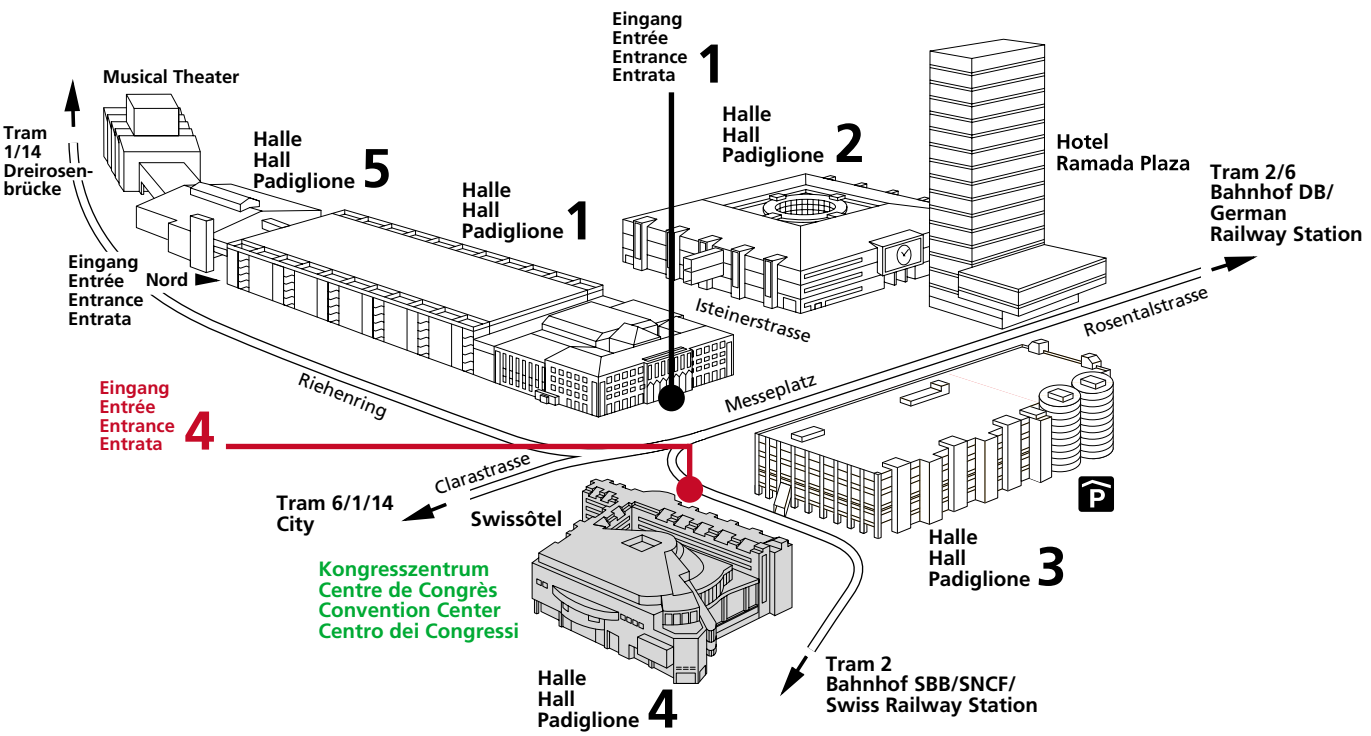
«La plus-value des EMS bâlois. L'étude de l'économie comme thème de RP et d'auto-évaluation», jeudi, de 15 h 10 à 15 h 55, Singapore

suite page 15

Programme

«Le personnel – une source précieuse pour le futur»

Jeudi 22 janvier et vendredi 23 janvier 2009



Arrivée en transports publics

Au départ de la gare centrale (CFF/SNCF):
Tram ligne 2 direction Wettsteinplatz jusqu'à la station «Messeplatz» (direction «Eglisee»)

Au départ de la gare «Badischer Bahnhof»:
Tram ligne 2 ou 6 jusqu'à la station «Messeplatz»

Jeudi 22 janvier 2009

Heures	Lieu	Manifestation	Langue	Experts
08.30 – 09.30		Arrivée des participants		
09.30 – 10.45		**Conférence plénière**		
09.30 – 09.45	Sidney	Bienvenue	a / f	Markus Leser
09.45 – 10.45	Sidney	Faites donc ce que vous voulez!	a / f	Maja Storch
10.45 – 11.15	***Foyer***	***Pause***		
11.15 – 12.00		**Séminaires à choix, Bloc 1**		
	Sidney	Organes responsables et direction d'EMS: des rôles différents, un objectif commun	a	Jürg Rohner / Bruno Engeler
	Singapore	Davantage de satisfaction au travail – méthodes et instruments pour la planification de carrière	a	Monika Weder
	Montreal	Interdisciplinarité: exigences et réalité	a	Heini Wernli
	Osaka/Samarkand	Les formations au sein des équipes en EMS aujourd'hui et demain – une réflexion sur l'intégration des nouvelles formations (CFC) et les besoins à l'avenir	f	Nadine Pardo
12.10 – 12.55		**Séminaires à choix, Bloc 2**		
	Sidney	La direction d'EMS entre marteau et enclume?	a / f	Bernadette Bachmann / Markus Forster
	Singapore	La formation est un investissement – c'est l'affaire du chef	a	Marco Borsotti
	Montreal	De l'assistante en soins à l'assistante de vie. Un modèle pertinent pour les soins de longue durée	a	Christa Monkhouse
	Osaka/Samarkand	Sondage auprès des collaborateurs: méthodes, thèmes, résultats	a	Brigitte Siegenthaler
13.00 – 14.15	***San Francisco***	***Repas de midi***		
14.15 – 15.00		**Séminaires à choix, Bloc 3**		
	Sidney	«De tout genre.» Les gens travaillent sous un même toit. Un défi en termes de générations, de formation et de provenance	a	Judith Giovannelli-Blocher
	Singapore	Formation et encadrement – du système de formation au profil professionnel	a	Armin Schöni
	Montreal	Gérer le mobbing – prévenir – que faire?	a	Marcus Knill
	Osaka/Samarkand	L'équipe des soins – une base essentielle au développement de la qualité des soins	f	Manuel Moraga
15.10 – 15.55		**Séminaires à choix, Bloc 4**		
	Sidney	Défis posés aux soins infirmiers et propositions de solutions	a / f	Rebecca Spirig
	Singapore	La plus-value des EMS bâlois. L'étude de l'économie comme thème de RP et d'auto-évaluation	a	Richard Widmer
	Montreal	Le marché du travail, frein à la croissance? – lorsque la démographie devient un problème	a	Barbara Gutzwiller-Holliger
	Osaka/Samarkand	Un voyage à travers les choix professionnels – comment vos apprenants se préparent (peuvent se préparer)	a	Andrea Egli
16.00 – 16.30	***Foyer***	***Pause***		
16.30 – 17.45		**Conférence plénière**		
16.30 – 17.30	Sidney	Expédition dans l'Antarctique – Comment ouvrir mes frontières	a / f	Evelyne Binsack
17.30– 17.45	Sidney	Le mot de la fin	a / f	Markus Leser
18.15 – 20.00	San Francisco	Best of Dodo Hug avec Cocktail dinatoir	(Inscription nécessaire).	

Vendredi 23 janvier 2009

Heures	Lieu	Manifestation	Langue	Experts
08.30 – 09.00		Arrivée des participants		
09.00 – 10.00		**Conférence plénière**		
09.00 – 09.40	Sidney	Les soins valent davantage et ont besoin de plus de visibilité	a / f	Anita Fetz
09.40 – 10.00	Sidney	Défis du futur pour le système suisse de santé	a / f	Catherine Gasser
10.10 – 10.55		**Séminaires à choix, Bloc 5**		
	Sidney	Soins et pénurie de soignants – une tentative de vue d'ensemble à l'heure de la globalisation	a / f	Alexander Bischoff
	Singapore	Management de la santé dans l'entreprise – une prise de position	a	Eberhard Ulich
	Montreal	Diversity – l'exemple de Swiss Re	a	Helena Trachsel
	Osaka/Samarkand	Migration du personnel – chances et risques	a	Carlos Marty
11.00 – 11.25	***Foyer***	***Pause***		
11.30 – 12.15		**Séminaires à choix, Bloc 6**		
	Sidney	Ne pas savoir ne préserve pas des sanctions. Au sujet des risques, compétences et tâches d'organes responsables novateurs	a / f	U. Baumgartner/ E. Willener
	Singapore	Réorganisation à l'EMS: tous dans le même bateau, du conseil de fondation à l'aide de cuisine	a	Gunter Dercourt / Ruth Tröndle
	Montreal	Les courses au bonheur	a	Mathias Binswanger
	Osaka/Samarkand	La gestion des bénévoles dans le rôle de direction. Le bénévolat est-il une réponse à la pénurie de personnel?	a	Thomas Klie
12.20 –13.50	***San Francisco***	***Repas de midi***		
13.55 – 14.40		**Séminaires à choix, Bloc 7**		
	Sidney	Le burnout n'a pas lieu d'être – le travail comme ressource	a / f	Hans Kernen
	Singapore	Interdisciplinarité dans le secteur hôtellerie et service – quand plusieurs groupes professionnels travaillent ensemble	a	Tanja Wicki / Alfred Binggeli
	Montreal	Tendances pour la gestion du personnel	a	Norbert Thom
	Osaka/Samarkand	À propos de femmes fortes et de nouveaux modèles de proies	a	Stefan Woinoff
14.50 – 16.40		**Conférence plénière**		
14.50 – 15.20	Sidney	A propos de la plasticité permanente de notre cerveau – mode d'emploi	a / f	Lutz Jäncke
15.30 – 16.30	Sidney	Intemporalité Kurt Aeschbacher invite les quatre actrices du film «Les mamies ne font pas dans la dentelle» à un entretien. Participent à la discussion: Stephanie Glaser, Monica Gubser, Heidi Maria Glössner et Annemarie Düringer	a / f	Kurt Aeschbacher
16.40	**Sidney**	**Fin du congrès**	a / f	Markus Leser

Légende: a = séminaire en allemand / f = séminaire en français / a/f = séminaire en allemand, traduit en français

CURAVIVA weiterbildung

KYBURZ SLEEP WELL

ZfP Tertianum ZfP

INKA™ Care Management

wetrok®

Lamprecht

CREDIT SUISSE

Institut Neumünster
Bildung – Forschung – Entwicklung

LIFTS WITH CARE
Liko

Hill-Rom
Enhancing Outcomes for Patients and Their Caregivers

Hatt-Bucher-Stiftung

Hero

Emmi Interfrais

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
zh aw Gesundheit

B BRAUN SHARING EXPERT

Salzmann MEDICO

FHS St.Gallen
Hochschule für Angewandte Wissenschaften

ARKINA®

SGG SSG

ECOLAB®

QUALIS evaluation

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

weita

Nestlé PROFESSIONAL

OBA

PRO SENECTUTE

CURAVIVA.CH
DIENSTLEISTUNGEN

SENECTOVIA
Medizinaltechnik
Ihr Dekubitus-Spezialist

CURAVIVA.CH
EINKAUFSPOOL

WEBWAYS

Le marché du travail – frein à la croissance?

Barbara Gutzwiller-Holliger, *lic. en droit, est présidente de la direction de l'association patronale de Bâle, l'une des plus importantes associations faîtières régionales d'employeurs.*

«Le marché du travail comme frein à la croissance?». Cette question résume la principale préoccupation actuelle des entrepreneurs. La crainte de ne plus pouvoir recruter suffisamment de personnel à l'avenir dépasse la peur de la globalisation et du développement technologique fulgurant. Elle figure au premier plan des préoccupations des entreprises suisses.
Ce résultat à première vue surprenant, auquel aboutit une étude récente, montre que les entreprises commencent à sentir ce que les scientifiques prédisent depuis longtemps: l'évolution démographique pourrait provoquer des impasses sur le marché du travail. Cela vaut principalement pour le secteur des travailleurs qualifiés, particulièrement important pour la croissance et l'innovation. Un employeur qui veut rester concurrentiel doit savoir où aller chercher du personnel en cas de besoin. Il s'agit ensuite de mettre en place des stratégies pour attirer et garder ces travailleurs.

«Le marché du travail, frein à la croissance? Lorsque la démographie devient un problème», jeudi, de 15 h 10 à 15 h 55, Montreal

Un voyage à travers les choix professionnels

Andrea Egli *travaille comme conseillère en orientation professionnelle au Service d'orientation professionnelle et universitaire du canton de Lucerne à Sursee et est responsable du plan d'orientation professionnelle pour le canton.*

Les projets de voyage et de vacances peuvent être abordés de multiples façons: vous mettez vos vêtements d'été dans la valise, vous vous rendez à l'aéroport et achetez n'importe quel billet. Vous réservez votre voyage auprès d'une agence de voyage et laissez à d'autres le soin de tout organiser. Ou vous rêvez depuis longtemps d'un but de voyage précis et préparez tout dans les détails.
Plaçons-nous maintenant dans la situation d'un jeune qui va terminer l'école. Comme le voyage, le choix professionnel peut être abordé à l'improviste ou de manière structurée. Le plan d'orientation professionnelle aide à planifier ce voyage. Les jeunes connaissent diverses activités en lien avec le choix professionnel qui sont réunies dans cet instrument.
La conférencière informe le public sur le plan d'orientation professionnelle et certaines de ses activités et explique comment les responsables de formation dans les entreprises peuvent soutenir les jeunes dans ce processus, en collaboration avec les enseignants, les conseillers en orientation et les parents.

«Un voyage à travers les choix professionnels – comment vos apprenants se préparent (peuvent se préparer)», jeudi, de 15 h 10 à 15 h 55, Osaka/ Samarkand

L'Antarctique – pour ouvrir les frontières

Evelyne Binsack *est guide de montagne, pilote d'hélicoptère, auteur et conférencière.*

Pratiquant la course de demi-fond, elle voulait devenir sportive d'élite. Puis Evelyne Binsack découvrit le sentiment d'être ensemble en montagne, en opposition totale avec celui «d'être les uns contre les autres» qui prévaut dans la course. Elle effectua la formation de guide, escalada tous les sommets connus des Alpes, de l'Himalaya, des Andes et de Patagonie. Au cours de son expédition dans l'Antarctique, qui l'a conduite en 484 jours en vélo de la Suisse au sud du Chili, puis en ski et luge à travers l'Antarctique jusqu'au Pôle Sud, elle gravit encore onze sommets situés entre 5200 et 6300 mètres dans la chaîne andine.
Dans son exposé, Evelyne Binsack raconte – de manière authentique, amusante et à l'aide d'images sublimes – comment atteindre des objectifs qui paraissent impossibles. Elle examine les différents aspects de la motivation, s'interroge sur les fondements de l'orgueil et explique le processus des capacités mentales. Au cours de ses expéditions, elle tente d'analyser comment la peur se mue en courage, le doute en pulsion et la résistance en force.

«Expédition Antarctique – Comment ouvrir mes frontières», d/f, jeudi, de 16 h 30 à 17 h 30, Sidney

Les soins valent davantage

***Anita Fetz** est conseillère d'Etat bâloise, membre de la Commission de la santé, de la formation et des finances. La directrice de femmedia ChangeAssist propose également du coaching aux femmes occupant des positions dirigeantes.*

Explosion des coûts, autorisation de s'installer limitée pour les médecins, lutte pour la répartition de la médecine de pointe, prix des médicaments, obligation de contracter, forfaits par cas pour les hôpitaux: ce sont là les termes qui imprègnent le discours de la politique de santé. Les soins sont également considérés comme un facteur de coûts croissant dans une société vieillissante. Le secteur de la santé en Suisse est un marché de 55 milliards de francs qui occupe 500 000 personnes, dont la plupart sont des infirmières. Tous les acteurs – caisses-maladie, cantons, sociétés médicales, hôpitaux privés et publics – luttent pour leur part du «gâteau de la santé». Les soins et les patients demeurent invisibles et n'ont guère d'influence.
Responsabilité élevée, pression financière, salaires modestes, restructurations et exigences de qualité en hausse constituent les conditions-cadre de cette profession féminine. Que doit-il se passer pour que la visibilité, la plus-value, l'influence et la reconnaissance de la valeur des soins augmentent?

«Les soins valent davantage et ont besoin de plus de visibilité», a/f, vendredi, de 09 h 00 à 09 h 40, Sidney

Défis du futur pour le système de santé

***Catherine Gasser** dirige le département des professions de la santé à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.*

En 2030, la part de la population âgée de plus 65 ans dépassera les 20 pour cent. L'espérance de vie augmente, et on peut s'attendre à ce que les gens vivent plus longtemps en bonne santé et sans handicaps. Ces nouvelles positives nécessitent une stratégie de politique de santé nuancée par rapport à la vieillesse, car la vieillesse n'est pas une maladie, mais une phase active de la vie. Une approche intégrée, englobant les notions de sécurité, de réseau social et de prise en compte de la santé est nécessaire. Avec sa stratégie pour une politique de la vieillesse, le Conseil fédéral a formulé les bases d'une démarche multisectorielle et coordonnée à tous les niveaux – Confédération, cantons, communes. Une approche spécifique pour la vieillesse est nécessaire en matière de promotion de la santé et de prévention, prise en charge et soins de longue durée, soins palliatifs et accompagnement vers la mort. Pour cela, il faut des professionnels qualifiés ainsi que de la coordination au niveau des formations, de manière à clarifier les profils professionnels et optimiser la collaboration.

«Défis du futur pour le système suisse de santé» a/f, vendredi, de 09 h 40 à 10 h 00, Sidney

Soins et pénurle de soignants: ce que font les autres

***Alexander Bischoff,** Dr. phil. (PhD, MPH, RN) est infirmier spécialisé, collaborateur scientifique aux Hôpitaux universitaires de Genève (Division de médecine internationale et humanitaire) et chargé de cours à l'Institut des sciences infirmières de l'Université de Bâle.*

Nos systèmes de santé sont en mutation et le secteur de la santé est particulièrement concerné. Cela est dû à des facteurs épidémiologiques, démographiques et liés aux professions de la santé – tous trois ont occasionné des développements erronés dans le domaine de la santé. Le fait d'avoir entièrement centré les efforts sur les hôpitaux, les médecins et les spécialisations est à l'origine de ce développement.
Au cours de la présentation, il sera montré à l'aide de la littérature internationale que cette focalisation n'est pas particulière à la Suisse. La valorisation des soins de santé primaires constitue une issue au problème. Le moment serait d'ailleurs propice: 30 ans plus tard, la Déclaration d'Alma Ata (Primary Health Care for All) est toujours d'actualité. Un regard sur d'autres pays montre que la Suisse ne fait pas bonne figure dans ce domaine – elle peut prendre exemple sur les expériences des autres.

«Soins et pénurie de soignants – une tentative de vue d'ensemble à l'heure de la globalisation», d/f, vendredi, 10 h 10 à 10 h 55, Sidney

La santé dans l'entreprise

Eberhard Ulich, *Prof. Dr. h.c.; directeur de l'Institut de psychologie du travail, partenaire de l'Institut de recherche sur le travail et de conseils en organisation; directeur du réseau européen d'entreprises «Enterprise for Health». Professeur ordinaire de psychologie du travail et des organisations à l'EPF Zurich de 1972 à 1997.*

Les maladies liées au travail sont, d'une part, un problème individuel et social, et d'autre part, un facteur de coût pour l'entreprise et l'économie. Concentration du travail, stress, maladies musculo-squelettiques – première cause de maladie en Europe – ainsi que troubles psychiques nécessitent une gestion de la santé à l'échelon de l'entreprise. Celle-ci ne doit pas viser uniquement des modifications de comportement individuelles, mais surtout induire des changements au niveau des conditions et des structures de travail et par là, prévenir un vieillissement prématuré engendré par le travail. La politique de santé et la direction ont en outre la tâche d'éviter, par des réglementations et des attitudes, que ne surviennent des crises de gratification qui peuvent engendrer entre autres des risques cardio-vasculaires et des maladies coronariennes.

«Management de la santé dans l'entreprise – une prise de position», vendredi, de 10 h 10 à 10 h 55, Singapore

La diversité en pratique

Helena Trachsel *est Head Diversity Management chez Swiss Reinsurance Company Ltd. (Swiss Re), l'une des entreprises dominantes et globalement les plus diversifiées en matière de réassurance.*

La diversité au sein du personnel a toujours existé, mais au vu des changements démographiques et de l'évolution des valeurs, on peut estimer que la notion de diversité prendra de plus en plus d'importance.
Depuis 1995, Swiss Re s'engage pour l'égalité de traitement des collaborateurs dans tous les domaines du quotidien professionnel. L'entreprise a reconnu que des équipes diversifiées étaient un enrichissement tant pour l'entreprise que pour les collaborateurs. Swiss Re s'engage pour le respect et la promotion des différences perceptibles telles que le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, l'âge, le handicap, la religion et l'orientation sexuelle.
Dans son exposé, Helena Trachsel montre comment Swiss Re s'efforce de mettre en pratique la notion de «Diversity».

«Diversity – l'exemple de Swiss Re», vendredi, de 10 h 10 à 10 h 55, Montreal

Migration du personnel: chances et risques

Carlos Marty *est directeur d'EMS et membre du comité directeur de l'EDE (European Association for Directors of Residential Care Homes for the Elderly), ainsi que président de l'Association suisse de management social (bvsm.ch).*

La pénurie de personnel soignant qui se dessine, dans les soins de longue durée en particulier, nous incite régulièrement à vouloir combler ce manque par du personnel provenant des pays européens ou d'Extrême-Orient. En tant que directeurs, afin de ne pas se bercer de fausses certitudes, il peut être utile de voir comment nos collègues des pays voisins affrontent certaines tâches et comment ils les gèrent. Il est également important de savoir comment les autres pays viennent à bout de leurs problèmes et comment nous pouvons les régler dans une Europe de plus en plus «rassemblée». Sur la base de ces réflexions, le conférencier parlera des chances, mais également des risques de la migration de personnel. De plus, des questions concernant l'éthique d'une telle pratique, l'intégration du personnel ainsi que d'autres aspects du sujet seront discutées.

«Migration du personnel – chances et risques», vendredi, de 10 h 10 à 10 h 55, Osaka/Samarkand

Ne pas savoir ne préserve las des sanctions

***Erich Willener** travaille sur les aspects de management et de direction dans le secteur social et de l'industrie. **Urs Baumgartner,** économiste d'entreprise, travaille en tant que conseiller d'entreprise dans le secteur social et de la santé, sur les aspects de stratégie dans l'EMS.*

Que se passe-t-il lorsqu'un organe responsable ne s'investit que moyennement? Lorsque l'institution ne répond plus aux besoins du marché? Lorsque des crises surviennent au sein de l'EMS? Les principaux risques encourus par des organes bénévoles sont de négliger le développement stratégique et de ne pas tenir compte des principes de bases du controlling. Trop souvent, on contrôle au lieu de vérifier stratégiquement. Les conseils de fondation et les commissions des EMS assument la responsabilité du développement durable, de la garantie des postes de travail, du financement, etc. À quels risques sont-ils exposés? Quelles sont les tâches qui en résultent? Les compétences spécifiques sont-elles là?
Au cours de cette conférence, il sera question des exigences à l'encontre des organes responsables, de la responsabilité civile au niveau stratégique; du profil des risques dans l'EMS, de la composition de l'organe responsable, des mécanismes de controlling, de la planification et du développement stratégiques.

«Ne pas savoir ne préserve pas des sanctions. Au sujet des risques, compétences et tâches d'organes responsables novateurs», a/f, vendredi, de 11 h 30 à 12 h 15, Sidney

Réorganisation à l'EMS

***Ruth Tröndle** a été jusqu'à fin 2008 présidente du Conseil de fondation de la résidence pour personnes âgées de Giswil et responsable des affaires sociales de la commune. **Gunther Dercourt** est directeur de la résidence pour personnes âgées de Giswil.*

De nombreux EMS sont des fondations de droit privé avec des conseillers de fondation bénévoles. Des commissions d'entreprise assument le devoir de surveillance. Entre l'organe de surveillance et la direction de l'EMS, les compétences sont souvent insuffisamment réglées, ce qui provoque un mélange entre niveau stratégique et niveau opérationnel. La résidence pour personnes âgées de Giswil a réorganisé la direction avec l'aide d'un conseiller externe, en mettant l'accent sur la séparation des niveaux stratégique et opérationnel: la commission d'entreprise a été supprimée, et les membres du conseil de fondation doivent répondre à un profil donné ; le profil des compétences et le diagramme de fonctions règlent les processus décisionnels; la politique de l'entreprise est définie, les principes sont ancrés dans les directives et constituent les objectifs pour le conseil de fondation et le management.
Quels sont les avantages et les limites de ce modèle? Qu'est-ce qui est nécessaire pour que les instruments soient efficaces? Quels sont les changements ressentis par les collaborateurs? Les conférenciers répondent à toutes les questions.

«Réorganisation à l'EMS – tous dans le même bateau, du conseil de fondation à l'aide de cuisine», vendredi, de 11 h 30 à 12 h 15, Singapore

Les courses au bonheur

***Mathias Binswanger** est professeur en économie politique à la HES nord-occidentale et privat-docent à l'Université de Saint-Gall. Il est l'auteur du bestseller «Les courses au bonheur» (Tretmühlen des Glücks).*

Le sentiment de bonheur moyen des personnes vivant dans les pays développés n'augmente plus, bien que les revenus moyens continuent de prendre l'ascenseur. Les sondages mettent également en évidence que de plus en plus de personnes se sentent stressées. Manifestement, le mode de vie de la plupart des gens ne contribue pas à leur bien-être. Ils iraient mieux s'ils avaient davantage de temps et renonçaient à des revenus supplémentaires. Une étude montre que les personnes qui font des heures supplémentaires et gagnent davantage ne sont pas plus heureuses. Si un comportement différent rendait les gens heureux, pourquoi ne changent-ils pas? Cela vient des effets de la course en avant, mis en évidence dans cet exposé. Sur un tapis roulant, on peut courir de plus en plus vite, et même s'il accélère, on reste toujours au même endroit. Le mécanisme est pareil pour ce qui est de la recherche d'un plus grand bonheur par des revenus plus élevés. On devient plus riche, mais par rapport au sentiment de bonheur, on fait du sur place.

«Les courses au bonheur», vendredi, de 11 h 30 à 12 h 15, Montreal

Tâche de direction: gérer les bénévoles

***Thomas Klie** est professeur de droit public et de sciences de l'administration à la HES évangélique de Freiburg, président de la Société allemande de gérontologie et gériatrie ainsi que directeur du Centre de développement de la société civile à Freiburg (Allemagne).*

L'implication des bénévoles devient de plus en plus un sujet d'actualité, dans l'aide aux personnes âgées également. Les bénévoles sont-ils des bouche-trous destinés à remplacer les professionnels? Ou sont-ils les garants d'une société participative qui s'occupe de la vie des personnes âgées en institution? Comprendre la prise en compte des bénévoles comme une tâche de direction a des implications multiples pour le fonctionnement même de l'EMS, mais également pour la structure de l'organisation et les méthodes de travail.

«Le management des bénévoles comme tâche de direction. Le bénévolat est-il une réponse à la pénurie de personnel?», vendredi, de 11 h 30 à 12 h 15, Osaka/Samarkand

Le burnout n'a pas lieu d'être

***Hans Kernen,** Dr. phil. FSP, a étudié la pédagogie sociale, la psychologie et la médecine préventive à l'Université de Zurich; il travaille comme conseiller d'organisation, avec les points forts suivants: application de stratégies, adaptation des structures, développement de la culture.*

Le travail peut rendre malade – il suffit de penser au syndrome du burnout, qui est aujourd'hui diagnostiqué trop rapidement et nécessite des interventions spéciales. Mais le travail est également une condition fondamentale pour une vie remplie et favorable à la santé. Que faut-il faire pour que ceux qui travaillent restent en bonne santé même lorsqu'ils sont fortement sollicités? Quelles sont les principales ressources personnelles et professionnelles dont l'effet est positif? Ces ressources sont-elles figées ou peuvent-elles être influencées de manière ciblée?
Le conférencier, co-auteur du livre «Attention burnout: être performant et en bonne santé grâce au management des ressources» (Berne 2008), parle de la manière de saisir et de promouvoir les ressources personnelles et professionnelles dans le but de prévenir le burnout, de favoriser la santé et d'assurer durablement la performance. Tout ceci pour le bénéfice tant des employeurs que des employés.

«Le burnout n'a pas lieu d'être – le travail comme ressource», a/f, vendredi, de 13 h 55 à 14 h 40, Sidney

Hôtellerie de l'EMS: nouveaux profils professionnels

***Alfred Binggeli** est responsable dipl. en restauration de collectivités, directeur d'EMS dipl., directeur-adjoint et responsable économique de l'EMS de la région de Burgdorf. **Tanja Wicki,** lic. phil. I, est responsable de projet au département formation professionnelle de CURAVIVA Suisse.*

Peu de secteurs de l'EMS réunissent autant de groupes professionnels différents que l'hôtellerie. Les collaborateurs de la cuisine, des soins, de l'économie domestique, de l'encadrement et de l'activation, qui affichent des compétences professionnelles et personnelles les plus diverses, s'engagent pour le bien-être et la santé des résidents. Ceci recèle un potentiel de conflits, mais aussi des opportunités. Les professions et les fonctions peuvent se compléter. Des connaissances au sujet des compétences spécifiques des collaborateurs sont nécessaires, de même qu'une attitude claire vis-à-vis de l'hôtellerie.
Dans cet exposé seront présentés les nouveaux profils professionnels importants pour l'hôtellerie ainsi que les compétences des uns et des autres et les interfaces. Il sera fait état, à travers l'exemple de l'EMS de la région de Burgdorf, des questions, qui ont influencé les actions lors de l'élaboration du concept d'hôtellerie, ainsi que de la manière de mettre en œuvre le concept.

«Interdisciplinarité dans le secteur hôtellerie et service: la collaboration entre différents groupes professionnels, un défi et une chance», vendredi, de 13 h 55 à 14 h 40, Singapore

Tendances pour le management

Norbert Thom, *rof. Dr. Dr. h.c.mult., est directeur de l'Institut pour l'organisation et le personnel à l'Université de Berne, professeur ordinaire en économie d'entreprise et responsable de la surveillance pour le centre de compétences du Public Management de l'Université de Berne.*

La gestion du personnel s'est développée de manière extrêmement dynamique au cours des dernières années. Dans cet exposé, de nouvelles tendances sont présentées. Il sera question notamment du rôle stratégique de la gestion du personnel ainsi que des répercussions sur les fonctions de processus (recrutement, développement, maintien et dégagement de personnel entre autres). À cela s'ajoutent des réflexions concernant les développements récents dans des fonctions transversales sélectionnées (contrôle du personnel, marketing, information). Les directions du personnel se sont fortement professionnalisées. Mais cela diffère entre organisations sans but lucratif, à but lucratif et publiques. En dehors des directions du personnel, les dirigeants sont fortement sollicités, puisque la plupart des fonctions requièrent une coopération entre les spécialistes et le chef concerné. Cela touche principalement les fonctions de processus et la gestion stratégique du personnel.

«Tendances pour la gestion du personnel», vendredi, de 13 h 55 à 14 h 40, Montreal

Les modèles des femmes fortes

Stefan Woinoff *est médecin spécialisé en médecine psychosomatique et en psychothérapie; il pratique également le psychodrame, est responsable de formation et auteur. Les thérapies individuelles, de couple ou de groupe en lien avec les problèmes relationnels sont sa spécialité.*

L'émancipation poursuit son chemin et de plus en plus de femmes souhaitent occuper des fonctions dirigeantes – également dans des professions typiquement féminines, par exemple dans les soins aux personnes âgées.
Pour le moment, les positions dirigeantes dans les EMS sont majoritairement occupées par des hommes. Pourquoi? Existe-t-il des cordées masculines de type patriarcal qui ne veulent pas laisser les femmes accéder aux échelons supérieurs? Ou est-ce dû à tout autre chose, par exemple aux «schémas de proies», c'est-à-dire aux critères de sélection pour le partenaire, qui ne sont pas les mêmes pour les hommes que pour les femmes? Quelle influence ce schéma, ainsi qu'une mécanique tortueuse des sentiments, ont-ils sur le fait que les femmes continuent de travailler dans des positions subordonnées – même dans les soins aux personnes âgées? Et surtout: comment faire pour que ça change? Cet exposé soulève des questions et tente d'apporter des réponses.

«À propos de femmes fortes et de nouveaux modèles de proies», vendredi, de 13 h 55 à 14 h 40, Osaka/ Samarkand

Mode d'emploi pour le cerveau

Lutz Jäncke *est professeur de neuropsychologie à l'Institut de psychologie de l'Université de Zurich.*

L'une des découvertes les plus remarquables des neurosciences de ces 15 dernières années est le constat que la plasticité du cerveau humain est bien plus grande que l'on ne croyait. Cette plasticité (malléabilité) est «stimulée» par l'expérience et l'apprentissage et se manifeste par des modifications anatomiques et physiologiques du cerveau. Ce qui est intéressant, c'est que ces modifications n'ont pas lieu uniquement au cours de la prime enfance et de la jeunesse, mais peuvent également être observées à l'âge adulte. S'il était avéré que cette plasticité perdure jusqu'à un âge avancé (les premières preuves existent déjà), cela aurait des conséquences considérables sur notre manière de gérer la vie, surtout à un âge avancé. «Use it or loose it» serait alors une métaphore selon laquelle nous devrions concevoir notre vie. Dans ce contexte, «l'âge» des plus jeunes et des moins jeunes serait également interprété et organisé différemment. Une série de modifications sociales seraient alors indispensables.

«À propos de la plasticité de notre cerveau. Mode d'emploi», a/f, vendredi, de 14 h 50 à 15 h 20, Sidney

Jeudi 22 janvier 2009
18h15

Inscription nécessaire

Best of Dodo Hug

Dodo Hug est chanteuse, musicienne, actrice et comédienne.
Lors de la soirée que nous avons prévue, elle se présentera sous ces différentes facettes.

Venez apprécier le programme varié de Dodo Hug & Band directement après le congrès et vous détendre au son des meilleurs morceaux de la Grande Dame de la chanson suisse et du cabaret.

Photopoetin Jen Preusler, Berlin

Cocktail dinatoir

Les plaisirs culturels ne doivent pas faire oublier les plaisirs gustatifs. Laissez vous gâter lors du cocktail qui suivra et terminez agréablement votre première journée de congrès en le partageant avec les autres participants.

Vendredi 23 janvier 2009
15h30–16h30

«Intemporalité»

Kurt Aeschbacher, modérateur de la TV Suisse alémanique, invite les quatre actrices du film «Les mamies ne font pas dans la dentelle» à un entretien.

Le film sert d'introduction à une discussion à bâtons rompus sur les événements et expériences, désirs et rêves des quatre comédiennes.

Participent à la discussion: Heidi Maria Glössner, Stephanie Glaser, Annemarie Düringer et Monica Gubser.

Organisation

Date et horaire	Jeudi 22 janvier 2009 / 09 h 30–18 h 00 Vendredi 23 janvier 2009 / 09 h 00–17 h 00
Lieu	Centre des congrès Bâle
Arrivée	Nous vous recommandons d'arriver avec les transports en commun. Pour plus amples informations, reportez-vous à www.congress.curaviva.ch.
Réservation d'hôtels	Basel Tourismus Aeschenvorstadt 36 4010 Bâle Tél. +41 (0) 61 268 68 68 info@basel.com www.basel.com
Confirmation d'inscription	A réception de votre inscription, vous recevrez une confirmation.
Facture	La facture vous sera adressée en décembre 2008.
Séminaires	Pour la participation aux séminaires, vous pouvez faire votre choix sur place.
Site du congrès	Sur notre site www.congress.curaviva.ch vous trouverez constamment des informations actualisées concernant le congrès.
Contact	CURAVIVA Suisse Domaine spécialisé personnes âgées Eveline Hirsbrunner Zieglerstrasse 53 Case postale 1003 3000 Berne 14 e.hirsbrunner@curaviva.ch www.congress.curaviva.ch

Inscrivez-vous dès maintenant: rabais jusqu'au 31.10.2008!

Vous pouvez vous inscrire dès aujourd'hui au moyen du formulaire ci-dessous ou sur notre site www.congress.curaviva.ch

Inscription définitive au congrès de CURAVIVA des 22/23 janvier 2009 à Bâle.

Nom, prénom ☐ 22 janvier ☐ 23 janvier ☐ Dodo Hug+Cocktail ☐ membre*

Institution

Adresse

Code postal, lieu

Téléphone Fax E-mail

Autres participants

Nom, prénom ☐ 22 janvier ☐ 23 janvier ☐ Dodo Hug+Cocktail ☐ membre*

Nom, prénom ☐ 22 janvier ☐ 23 janvier ☐ Dodo Hug+Cocktail ☐ membre*

Nom, prénom ☐ 22 janvier ☐ 23 janvier ☐ Dodo Hug+Cocktail ☐ membre*

* Les membres de CURAVIVA paient le tarif membre.

Date et signature _____

Fax: 031 385 33 34
www.congress.curaviva.ch

Frais

Rabais pour pré-inscription jusqu'au 31.10.2008

	1 jour	2 jours
Membres de CURAVIVA Suisse	Fr. 250.–	Fr. 420.–
Non-membres	Fr. 300.–	Fr. 520.–

Après le 31.10.2008

Membres de CURAVIVA Suisse	Fr. 300.–	Fr. 500.–
Non-membres	Fr. 350.–	Fr. 600.–

Sont inclus dans le prix:

Entrée aux conférences et séminaires, collations, repas de midi
(sans manifestation facultative du 22 janvier 2009)

Concert avec Dodo Hug suivi d'un cocktail dinatoir — Fr. 45.–

Inscription

Vous pouvez vous inscrire par poste ou fax au moyen du bulletin d'inscription ci-joint ou par voie électronique sur notre site www.congress.curaviva.ch ou par e-mail auprès de e.hirsbrunner@curaviva.ch.

Annulation

Jusqu'à fin décembre 2008, les frais d'inscription vous seront remboursés, mais un montant de Fr. 80.– par personne sera retenu pour le traitement du dossier. Après cette date, aucun remboursement ne pourra être demandé.

CURAVIVA.CH

VERBAND HEIME UND INSTITUTIONEN SCHWEIZ
ASSOCIATION DES HOMES ET INSTITUTIONS SOCIALES SUISSES
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTITUTI SOCIALI E DI CURA SVIZZERI
ASSOCIAZIUN DALS INSTITUTS SOCIALS E DA TGIRA SVIZZERS

CURAVIVA Suisse
Zieglerstrasse 53
Case postale 1003
3000 Berne 14

info@curaviva.ch
www.congress.curaviva.ch

iNKA™ Care Management

KYBURZ
SLEEP WELL